JNMPSDM
JURNAL NASIONAL MANAJEMEN PEMASARAN & SDM

Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM
e-ISSN: 2745-7257
Vol. 3, No. 1, Maret 2022

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang

Melati[1)], Sri Rahayu[2)], Choiriyah[3)]

[1), 2), 3)]Program Studi Manajemen Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang

email: melatiubd87@gmail.com[1)], ayu_mir67@yahoo.com[2)], choiriyahmp@yahoo.com[3)]

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, motivation with discipline as an intervening variable on the performance of employees at the Palembang city government service either partially or simultaneously. This research method uses quantitative method with expo Pacto approach . Data collection techniques using questionnaires and documentation. The data analysis technique used the SPSS For Windows Version 21 program. Based on the results of the study, it was found that organizational culture, motivation with discipline as an intervening variable had a positive and significant effect on employee performance at the Palembang city government service.

Keywords: *Organizational Culture, Motivation, Discipline, Performance*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai alat untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor terpenting sebagai penunjang bagi suatu instansi pemerintah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya sumber daya manusia, instansi pemerintah tidak dapat menjalankan aktivitas ataupun kegiatan instansi pemerintah dengan baik. Dengan adanya fasilitas lengkap maupun teknologi canggih serta biaya besar yang digunakan tidak akan ada harganya apabila tidak ada faktor terpenting dalam kehidupan instansi pemerintah yaitu sumber daya manusia untuk memelihara, menjaga dan memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sarana dan fasilitas yang telah disediakan dengan baik.

Penyelanggaraan pemerintah harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintah tersebut, terutama meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintah dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal,mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta membangun sumber daya manusia. Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Setiap instansi pasti menuntut kinerja yang terbaik yang mampu dilakukan oleh setiap karyawannya.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu . Menurut **Saufa dan Maryati, (2017**) kinerja merupakan alat ukur organisasi mencapai suatu keberhasilan sehingga diperlukan pengelolaan yang baik terhadap faktor ini. Selanjutnya Robbins (2018:43) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Adanya disiplin dalam bekerja akan membentuk jati diri menjadi orang yang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas. Di suatu organisasi seorang atasan dituntut menjadi seorang panutan yang baik bagi bawahannya, atasan harus dapat memberikan contoh yang baik ketika berinteraksi sebagai cerminan bagi bawahannya bagaimana berperilaku yang baik dan bertindak. Seorang pegawai selalu berpatokan pada sikap atau perilaku atasannya di suatu organisasi, karena bawahan biasanya akan mengikuti perilaku atasannya.

Menurut Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa : disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada

Menurut Edison, dkk.(2016: 120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mampengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan Menurut Sedarmayanti (2016:99) budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis. Untuk memperoleh kinerja pegawai yang diharapkan, seorang pemimpin dalam suatu organisasi haruslah mampu membina para bawahannya seperti dengan cara memberikan motivasi agar bawahanya itu dapat bekerja secara maksimal dan merasa diperhatikan oleh pimpinannya. Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja.

Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Mulyadi (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan

Hasil amatan dilapangan pada kantor Dinas Pemerintahan Kota Palembang, ditemukan pegawai yang kurang disiplin , masih terlihat pegawai yang tidak mematuhi protokol kesehatan dan juga sering datang terlambat. Para pegawai belum ada inisiatif dalam melaksakan tugasnya, harus disuruh atasan dulu baru mereka mau bekerja, sehingga banyak pekerjaan yang belum terselesaikan. Kejujuran para pegawai masih rendah, hal ini terlihat pegawai yang sering berbohong kepada atasannya.

Begitu juga dengan disiplin pegawai, Para pegawai masih ada yang datang terlambat dan datang ke kantor hanya sekedar absen. Atasan kurang tegas terhadap bawahannya dan tidak terlalu memperdulikan bawahannya. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, jika pekerjaanya ada yang salah pegawai sering menyuruh orang lain untuk memperbaikinya.

Selanjutnya budaya organisasi yang diterapkan pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang,

Masih terdapat pegawai bekerja asal-asalan , sehingga sering terjadi kesalahan dalam menginput data. Karena bekerja hanya asal-asalan sehingga membuat hasil pekerjaannya kurang optimal. Dalam sebuah organisasi tentu adanya tim-tim yang dibagi untuk memperlancar tugas-tugas yang diberikan agar sesuai dengan harapan. Sedangkan pada dinas pemerintahan kota palembang , terdapat pegawai yang menjalin hubungan kurang baik terhadap rekan timnya kadang masalah pribadi dibawa kedalam masalah pekerjaan sehingga membuat pegawai yang bermasalah tersebut tidak memiliki kekompakan didalam tim.

Terdapat adanya hubungan antar pegawai kurang baik, ini sering disebabkan adanya salah satu pegawai yang sering cari perhatian kepada atasannya dan sering menjelekan pegawai lain, Sering sekali pegawai mengeluh dikarenakan ketidak sediaan alat-alat kantor. pegawai yang berprestasi jarang diberi peluang untuk maju ini dikarenakan atasan kurang memp[erhatikan kinerja bawahannya

Mengingat pentingnya budaya organisasi yang diciptakan pada suatu instansi pemerintahan, tentu dibutuhkan motivasi kerja dan disiplin yang baik yang benar-benar muncul dari dalam diri para pegawai itu sendiri dengan kata lain pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan benar-benar diharapkan

2. Telaah Literatur

2.1 Kinerja

Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan bidang keahliannya yang bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan institusional. Selain itu, seorang pegawai mampu mengelola pekerjaannya secara berstruktur dengan baik mempersiapkan bahan pekerjaannya yang telah dikuasainya dan mampu menerapkannya.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Rusyan (2016:24) mengemukakan bahwa kinerja adalah kualitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan baik dilakukan di dalam kantor maupun di luar kantor di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi, melaksanakan kegiatan luar yang ditugaskan

Yamin (2017:82) mengartikan kinerja sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efesien. Menurut **Mulyadi (2015: 163)** mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka.

Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal, seorang pemimpin harus mengetahui motivasi dan kemampuan para pegawainya dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya pemimpin mengelola tugas organisasi sesuai dengan motivasi dan kemampuan masing-masing pegawainya. Penting untuk diperhatikan, motivasi yang tinggi yang didukung dengan kemampuan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas, belum menjamin tercapainya performa

yang tinggi tanpa dibarengi dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (**Zahroh 2015:19).**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189): Kemampuan dan Keahlian Pengetahuan Rancangan Kerja, Kepribadian Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya, Loyalitas, Komitmen Keterikatan, Disiplin Kerja

Menurut Buchori (2015:15) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut: 1) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu; 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja; 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim; 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Menilai kinerja pegawai bukan sebuah hal yang sederhana. Perlu sebuah komunikasi yang baik di dalam suatu organisasi untuk membuat sebuah standar penilaian yang baik. Standar penilaian kinerja pegawai yang baik tidak muncul begitu saja. Perlu diupayakan kesepakatan dari pihak yang akan menilai (pimpinan) dan pegawai yang akan dinilai.

2.2 Disiplin

disiplin adalah komit pada diri seseorang terhadap dirinya sendiri untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab yang ditunjukkan melalui sikap mental yang dinyatakan dengan gerak perilaku yang bersumber dari kesadaran dan kemauan seseorang untuk melaksana

Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan. **Sutrisno (2016:89)** disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa : disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Siagian (2015:305) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu : suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku

Menurut **Mangkunegara (2017:129)** ada dua jenis disiplin, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif, yaitu :

1) Disiplin Prefentif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh sekolah. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pada suatu lembaga organisasi;

2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang

berlaku pada sekolah. Pada disiplin krektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki guru yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada guru tersebut.

Menurut Afandi (2018 : 20) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain : Faktor Kepemimpinan, Faktor Kompensasi, Faktor Penghargaan, Faktor Kemampuan, Faktor Keadilan, Pengawasan, Faktor Lingkungan, Faktor sanksi hukum, Faktor Loyalitas, Faktor Budaya Organisasi.

2.3. Budaya Organisasi

budaya organisasi adalah pengetahuan dan hasil karya cipta komunitas suatu organisasi yang berusaha ditransformasikan kepada warga organisasi, dan dijadikan pedoman dalam setiap tindakan.

Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu. Adapun faktor – faktor tersebut sebagai berikut :

1. Observed Behavioral Regularities (Keteraturan perilaku yang Diamati), yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati.
2. Norms (Norma), yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Dominant values (Nilai Dominan), yakni adanya nilai - nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi. 30
4. Philosophy (Filosofi), yakni adanya kebijakan - kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. Organization climate (Iklim Organisasi), yakni perasaan keseluruhan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Setiap organisasi yang mampu membangun dan mengembangkan budaya organisasi sesuai dengan tuntutan lingkungan eksternal, akan mempunyai budaya kerja yang efektif dan efesien untuk meningkatkan kinerjanya guna memenuhi kebutuhan *stakeholder* dan eksistensinya. Pada saat sekarang tuntutan perubahan budaya organisasi tidak cukup hanya dengan mengandalkan perubahan secara tradisional saja. Perubahan organisasi harus dengan tahapan dan proses yang direncanakan, karena disadari pencapaian budaya organisasi yang ideal memerlukan waktu yang panjang dan memerlukan pemantauan secara berkesinambungan Wahjono, (2016:57).

2.4. Motivasi

motivasi adalah dorongan bagi seorang untuk menggerakkan dan mengarahkan orang lain melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hamali (2018:133) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseoang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk

melakukan suatu akivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.

Menurut **Wahjosumidjo (Sunyoto, 2015)** faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh : Promosi, Prestasi kerja, Pekerjaan itu sendiri, Penghargaan, Tanggung Jawab, Pengakuan, Keberhasilan dalam bekerja

3. Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis kuantitatif djeskriptif dibantu dengan alat uji data menggunakan perangkat lunak yaitu *JASP*. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan Analisis Statistik Deskriptif yang dimana didalam nya terdapat Uji Kualitas Data, Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Selain itu peneliti akan melakukan Uji Asumsi Klasik yang dimana ada Uji Linieritas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, selanjutnya peneliti akan melakukan analisis data (anaisis jalur) yang didalam nya terdapat Koefisien determinasi, Uji Parsial (Uji T), Pada intinya ialah sebagai alat ukur untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen..

3.2 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah PNS yang ada pada kantor Dinas Pemerintahan Kota Palembang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non random sampling* yaitu pengambilan sampel yang digunakan jika populasi minimal 1.000 orang dan penentuan minimal sampel menggunakan *margin of error* (Slovin, 2015).Data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis data kuantitatif dari sumber data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda (*multiple regression*) dengan pengujian uji validitas dan uji reliabilitas sebagai alat pengujian hipotesis antara variabel bebas dengan variabel terkaitnya. Disamping itu peneliti dalam penelitian ini juga menggunakan analisis diskriptif, model analisis, uji model, uji koefisien dan uji hipotesis untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik. Jumlah sampel atau data responden yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data responden yang berupa jawaban kuesioner yang telah dikembalikan dan diterima secara lengkap oleh peneliti..

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penggunakan kuesioner. Penggunaan kuesioner bertujuan untuk mendapatkan data primer dari responden. Data primer yang diperoleh diharapkan dapat memberikan gambaran terkini dari responden terhadap objek penelitian yang dilakukan. Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi atau batas toleransi kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh variabel independen terhadap suatu variabel dependen dengan mengunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Pengujian asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada regresi berganda. Namun demikian, tidak semua uji asumsi klasik dapat dilakukan kepada seluruh hubungan linier yang observasi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan sejumlah pengujian yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, sedangkan uji autokerelasi tidak dilakukan karena penelitian ini tidak menggunakan data observasi yang bersifat runtut waktu (*time series*).

3.4. Pengujian Indstrumen Penelitian Pengujian Hipotesis

Hipotesis akan diuji dengan uji signifikansi satu sisi (*one-tail test*) dengan koefisien keyakinan sebesar 95% atau menggunakan α = 5%. Apabila dalam pengujian ini ditemukan nilai probabilitas signifikan lebih kecil daripada α (5%), maka hipotesis nol (Ho) diterima, yang berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh secara secara signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat keyakinan 95%.

4. Hasil dan Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian, maka didapat pembahasan sebagai berikut

4.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Dinas Pemerintahan Kota Palembang

Berdasarkan hasil analisis substruktural pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemerintahan Kota Palembang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dafitrach , Yusrizal, dan Syafrijal (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan jawaban responden mengenai budaya organisasi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika budaya organisasi pegawai dinas pemerintahan Kota Palembang sudah termasuk kategori baik. Hal ini tergambar dari banyaknya responden yang menyatakan setuju pada indikator-indikator yang diteliti. Walaupun memang masih terdapat beberapa responden yangmenyatakan netral. Hal ini diduga karena responden masih kurang yakin atau bahkan kurang mengetahui tentang budaya organisasi tersebut. Selain itu, pada pernyataan standar kerja pegawai beberapa menyatakan bahwa tidak setuju apabila hasil kerja telah sesuai dengan standar kerja.

Secara teori disiplin, menurut Sinambela (2018:335) merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan. Unaradjan (2018:181) juga menyatakan bahwa disiplin merupakan usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran tehadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegtan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Menurut Kurniadin (2013:68) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin yaitu kesadaran diri. Kesadaran diri seseorang terhadap aturan yang berlaku menjadi sangat penting bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya. Kesadaran diri secara tidak langsung dapat membudaya sehingga terbentuk budaya organisasi yang komprehensif.

4.1 Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja Dinas Pemerintahan Kota Palembang

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dinas pemerintahan Kota Palembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dafitrach , Yusrizal, dan Syafrijal (2021) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu motivasi kerja.

Hasil ini sejalan dengan jawaban responden mengenai motivasi kerja pegawai, yang menunjukkan bahwa sebagian besar setuju dengan indikator-indikator yang dinyatakan pada pernyataan kuesioner. Akan tetapi, beberapa responden menyatakan netral atau bahkan menyatakan ketidaksetujuannya dengan pernyataan tersebut. Diantaranya yaitu pada pernyataan alat-alat kantor yang selalu tersedia. Responden menyatakan tidak setuju apabila alat-alat kantor selalu tersedia.

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri dan dari luar diri seseorang. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, seseorang dapat saja terdorong untuk disiplin terhadap aturan yang berlaku pada dinas pemerintahan Kota Palembang karena didorong dari dalam diri dan dari luar diri seseorang.

4.2 Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pemerintahan Kota Palembang

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemerintahan Kota Palembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratno Nur Suryadi (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, Kasmir (2016) juga menyatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualtias dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka (Mulyadi, 2015:163). Hasil kerja berkaitan erat dengan disiplin kerja. Seseorang dengan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan jawaban responden yang menyatakan setuju dengan indikator-indikator kinerja yang diteliti. Walaupun memang masih ada pegawai yang menyatakan netral atau bahkan kurang setuju dengan indikator-indikator tersebut.

4.3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemerintahan Kota Palembang

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemerintahan Kota Palembang. Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016:99) budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis. Selanjutnya Munandar (2015:263) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Lebih lanjut Umi, dkk (2015:02) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman

tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah.

Menurut Mulyadi (2015:127) faktor-faktor penguat budaya organisasi yaitu: Budaya yang nilai-nilainya baik formal maupun informal dianut secara bersamaan dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga kuat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi. Setiap organisasi yang mampu membangun dan mengembangkan budaya organisasi sesuai dengan tuntutan lingkungan eksternal, akan mempunyai budaya kerja yang efektif dan efesien untuk meningkatkan kinerjanya guna memenuhi kebutuhan *stakeholder* dan eksistensinya.

Pada saat sekarang tuntutan perubahan budaya organisasi tidak cukup hanya dengan mengandalkan perubahan secara tradisional saja. Perubahan organisasi harus dengan tahapan dan proses yang direncanakan, karena disadari pencapaian budaya organisasi yang ideal memerlukan waktu yang panjang dan memerlukan pemantauan secara berkesinambungan (Wahjono, 2016:57).

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu . Menurut Saufa dan Maryati, (2017) kinerja merupakan alat ukur organisasi mencapai suatu keberhasilan sehingga diperlukan pengelolaan yang baik terhadap faktor ini. Selanjutnya Robbins (2018:43) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Rivai (2016:532) menjelaskan bahwa kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Penelitian ini diperkuat dari hasil penelitian terdahulu yang relevan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Novziransyah (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organsiasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. . Hasil penelitiannya bahwa : secara keseluruhan dari sepuluh variabel budaya organisasi ternyata variabel sistem imbalan dan pola komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. Dari dua variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara, variabel pola komunikasi merupakan yang paling dominan dan paling berpengaruh dengan nilai koefisien (β) sebesar , Variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan adalah inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas nilai, toleransi terhadap konflik.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Warsito (2018) dengan judul Pengaruh Simulan Budaya Organisasi Terhadap *Ogrnizational Citizenship Behavior*, Motivasi dan Kinerja (*Survey* Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu). Hasil penelitiannya bahwa : terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simulan budaya organisasi terhadap *ogrnizational citizenship behavior*, motivasi dan kinerja (*survey* pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu).

Penelitian yang dilakukan oleh Rizaldi (2019) dengan judul Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi (Studi Kasus) , Hasil penelitiannya bahwa: budaya organisasi

(Profesionalisme, integritas, orientasi pelanggan, dan perbaikan tiada henti) secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara untuk pengujian parsial, variabel integritas yang paling siginifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Aring, Posumah, Mambo (2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah (Suatu Studi di Kecamatan Tompaso Kabupaten Minahasa). Hasil penelitiannya bahwa budaya : organisasi yang berlaku atau diterapkan di lokasi penelitian mulai menunjukkan kecenderungan mengalami transformasi dari budaya paternalistik ke budaya birokrasi modern yang berorientasi hasil dan mutu dipadukan dengan budaya organis-adaptif yang sarat dengan nilai-nilai profesionalisme, transparansi, skuntabel, responsif dan demokratis. Sementara itu, kinerja aparatur pemerintah masih berada pada kategori "sedang"atau menengah

4.4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemerintahan Kota Palembang

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemerintahan Kota Palembang. Penelitian ini di dukung beberapa teori motivasi seperti yang dikemukakan oleh Darojat (2015:187) motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikolog timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor dari luar yang disebut ekstrinsik. Faktor dari dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan, sedang faktor diluar diri, dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor, bisa karena pengaruh pimpinan, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks, tetapi baik faktor intrinsik maupun faktor luar motivasi timbul karena ada rangsangan.

Menurut Winardi (2015:322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang oprimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Selanjutnya menurut Widodo (2015:187) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya insentif kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Selanjutnya Hamali (2018:133) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseoang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu akivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.

Menurut Wahjosumidjo (Sunyoto, 2015:89), faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh: (1) promosi; (2) prestasi kerja; (3) pekerjaan itu sendiri; (4) penghargaan; (5) tanggung jawab; (6) pengakuan, dan (7) keberhasilan dalam bekerja.

Beberapa penelitian yang relevan turut memperkuat kajian dalam penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan . Hasil penelitiannya bahwa : secara parsial budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilkalukan Ratno Nur Suryadi (2020), dengan judul, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar. Hasil penelitiannya bahwa : secara parsial variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar , secara simultan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukmarwati, Suryaningsih, Hayu (2018) dengan judul Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, Hasil penelitiannya bahwa : dilihat dari beberapa faktor yaitu individual memiliki keahlian yang cukup baik, namun pada kemampuan, latar belakang dan demografi sudah baik. Begitu juga dengan faktor psikologis yaitu persepsi, personality, pembelajaran dan motivasi yang sangat baik, meskipun begitu attitude pegawai di kecamatan baik. Selain itu terdapat faktor organisasi dengan sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan struktur sudah baik, begitu juga dengan job design yang sangat baik pula, hal ini dkarenakan masing-masing pegawai saling membantu satu sama lain.

4.5. Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin dan dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Pemerintahan Kota Palembang

Pada analisis tidak langsung, budaya organisasi berpengaruh kinerja pegawai Dinas Pemerintahan Kota Palembang melalui disiplin kerja. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pimpinan dinas harus berusaha untuk meningkatkan disiplin kerja. Untuk meningkatkan disiplin kerja, salah satu langkah yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan budaya organisasi pada dinas pemerintahan.

4.6. Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Pemerintahan Kota Palembang

Hasil analisis tidak langsung menemukan bahwa motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pemerintahan Kota Palembang melalui disiplin kerja. Analisis ini memberikan pengertian bahwa apabila pimpinan ingin meningkatkan disiplin maka langkah yang paling tepat adalah dengan meningkatkan motivasi kerja. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara langsung, ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang.
2. Secara langsung, ada pengaruh motivasi terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang.

3. Secara langsung, ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang.
4. Secara langsung, ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang.
5. Secara langsung, ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang
6. Secara langsung, ada pengaruh motivasi terhadap kinerja yang berdampak pada disiplin pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang.
7. Secara tidak langsung, ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yang berdampak pada disiplin pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang.

Daftar Pustaka

Afandi Pandi ,2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Buchori. A, 2015, *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Raja Graffindo Persada.

Dafitrach, 2021, *iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada bkpsdm kabupaten solok.* Masters Thesis: Universitas Bung hatta.

Darojat, Achmad Tubagus, 2015, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini* . Bandung : PT. Refika Aditama.

Edison, Anwar, dan Komariah .2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung.

Hendra , 2020 , *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan* . jurnal magister managemen. vol,3 ,No.1.

Hamali, A. Y, 2018, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Hamali Arif Yusuf , 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* .Yogyakarta : Buku Seru.

Kasmir , 2016 ,*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara , A, P, 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : PT.Refika Aditama.

Munandar, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Pers.

Mangkunegara, 2015, Jurnal: *Profesionalisme Pegawai dan Upaya Meningkatkannya*. Volume 2 Nomor.

Mulyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit In Media.

Ratno Nur Suryad , 2020, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar. P Indonesian Jurnal Of Economics Entrepreneurship And Innovation. Vol.1 No 1*

Robbins, S, P ,2018, *Perilaku Organisasi.* Jakarta : PT. Indeks Kelomp. Gramedia.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2015, *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba

Empat.

Rivai, 2016, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rusyan, 2016, *Manajemen Peningkatan Kinerja. Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ricardianto Prasdja, 2018 , *Human Capital Management*. Jakarta: Media

Sukmarwati, Suryaningsih, Hayu, 2018, *Analisis Kinerja Pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.* Jurnal.

Sedarmayanti, 2016, *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CAPS.

Siagian. 2015. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Sinambela, Lijan Poltak, 2018*, Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Unaradjan, Dolet, 2018, *Faktor – Faktor Penghambat Disiplin Kerja.* Yogyakarta : Rineka Cipta

Warsito, B, 2018, Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior,* Motivasi dan Kinerja *(Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu)*. *Jurnal Ekonomi Modernisasi* Dosen Program Pascasarjana Universitas Kanjuruhan Malang.

Winardi, 2016, *Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi*, Prenada Media Group, Jakarta.

Wibowo, (2015), *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yamin, M, 2017, *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yusrizal , Syafrizal, chan , zaitul, zailtul, 2021 ,*pengaruh motivasi kerja dan Publishing Service.*

Zahriyah, Umi Wita. dkk, 2015, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2 No. 1, Februari 2015.